

Por la Administración:

Mónica Martí
Rafael Plá
José L. Penadés.

A las 09:00 horas del día 19 de mayo de 2016, en la sala de Reuniones del Rectorado, se reúnen los miembros de la Mesa Negociadora de la Universidad.

Por CC.OO.:

José Manuel Mora
Tomás Martínez
Rafael Mateo

Antes del inicio de la sesión el anterior Vicerrector de Ordenación Académica, José Vicente Cabezuelo, se despide como Presidente de la Mesa Negociadora y realiza una síntesis de la actividad llevada a cabo durante los cuatro años de mandato; expresa su agradecimiento a todos los miembros de la Mesa. A continuación presenta al nuevo Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, José Penadés, y muestra sus mejores deseos para el nuevo mandato.

Por C.G.T.:

Carlos Martínez-Romero
Javier Barreda

Por SEP

Salvador Jiménez

Por STEPV-IV:

Alfonso Cueto
Miguel Marín

Se inicia la sesión.

1. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA DE LA SESION ANTERIOR.

Por U.G.T.:

Adoración Carratalá
José Emilio Martínez
José Enrique Tent
Candelaria Saiz

Por problemas de agenda se modifica el orden del día y comienza la intervención del Gerente.

2. INFORME DEL GERENTE.

Por C.S.I.F.:

José Carlos Navarro
Juan Manuel Conde
Claudio Álvarez

Se abordan varias cuestiones:

1. Se ha pedido autorización a la Conselleria de Hacienda para aumentar la cantidad asignada a la partida de productividad.

Secretaria:

Yolanda Gil

2. Comenta la situación carrera de la profesional, en función de la situación, el futuro marco normativo para la Universidad, del que aún no se tiene información oficial, de la actualización del Decreto 174, que tampoco se ha anunciado, y el convenio colectivo que parece estar vinculado a la formalización de la nueva información.

3. Se ha solicitado informe a la Generalitat sobre si las Universidades Públicas están dentro del ámbito de aplicación del Decreto 56/2013 a los efectos de elaboración de la RPT y en relación con el encuadre del grupo B y el sistema de barrado de determinadas plazas.

4. Enumera los cambios de RPT que se plantean a partir de la toma de posesión del nuevo equipo de Dirección:

- La unidad identificada como “Rectorado”, se divide en dos nuevas unidades, con la reubicación de las plazas de personal:
 - Secretaría del Rectorado, que integra la propia Secretaría y la unidad de Apoyo y Coordinación de Vicerrectorados, y
 - Gabinete del Rector, que integra: Jefatura del Gabinete, Programas Institucionales, Gabinete de Imagen y Comunicación Gráfica, Protocolo e Imagen y Oficina de Comunicación.
- Se crea una plaza de personal eventual, con funciones de asesoramiento, adscrita al citado Gabinete del Rector.
- Se desdobra el Servicio de Lenguas y Cultura, creándose una nueva Dirección de Servicio, y dos Subdirecciones, con la amortización futura de dos plazas de Técnico.
- Se crea el puesto de Director Adjunto en el Servicio de Deportes.
- Se modifican los perfiles lingüísticos de las plazas.
 - PF10199 y PF4905, del Servicio de Relaciones Internacionales, que añaden indistintamente el italiano y el alemán.
 - Además, la primera de las plazas citadas cambia su denominación por la de “Acuerdos de intercambio y movilidad de personal”.
- Se amortizan las plazas PF1092E y PF1023E, de Técnico Superior, con destino en la Oficina de Comunicación.
- Se modifica la adscripción de las plazas
 - PF6265L, que pasa del Vicerrectorado de Tecnologías de la Información al de Campus y Tecnología.
 - PF10521L, que pasa del Vicerrectorado de Tecnologías de la Información al de Calidad e Innovación Educativa.
 - PF10276, que pasa del Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad al de Calidad e Innovación Educativa.
- Se crea una plaza de Secretaria/o de Cargo en el Campus Iberoamericano de la UA.
- Y por último, se ajustan los destinos de las plazas de los Vicerrectorados que cambian su denominación en función de la del Vicerrectorado de destino.

STEPV-Iv pregunta sobre los cambios en el Servicio de Investigación.

El Gerente responde que la Directora del Servicio de Gestión de la Investigación pasará a ocupar la Dirección del Servicio de Deportes, y el Servicio de Gestión de la Investigación quedará al cargo del Director Adjunto.

UGT pregunta si se ha realizado una valoración económica. El Gerente responde que sí, y que se puede asumir.

5. Sobre la implantación del sistema Creta de liquidación a la Seguridad Social y los cambios que provoca en la gestión de personal, se anuncian ciertos cambios y se indica que se enviará un borrador a las secciones sindicales al respecto, y el control de las bajas por enfermedad será mucho más estricto.
6. Sobre el informe de la encuesta de clima laboral, hace hincapié en dos cuestiones:
 - La relativa a los espacios físicos: falta de luz y poca efectividad de los aparatos de aire.
 - La relativa a los factores psíquicos; destacando la falta de promoción en los puestos que se ocupa. Se plantea tratar el tema en la próxima Mesa Técnica.
7. Oferta de empleo 2015: Inicialmente se ofertaban 5 plazas de A1. Se rectifica el documento quedando en 4 plazas de A1 y 1 de A2.
8. Sobre la puesta en marcha de la nueva regulación de la reducción por mayor de 65 años a cargo, anunciado que se valorará la compatibilidad de la relación de las solicitudes con el domicilio del mayor a cargo.

CGT y CSIF plantea la posibilidad de acumular la reducción de mayor de 65 años a cargo. El Gerente responde que de momento no cabe acumulación, así queda recogido en la normativa.

CC.OO plantea hacer un seguimiento en mesa técnica.

CGT dice que la no acumulación es una lectura de la normativa que realiza la Administración. Es un tema que no estaba regulado y es una cuestión graciable.

STEPV-IV solicita una aclaración sobre el Decreto 174. El Gerente responde que las Universidades pueden plantear procedimientos de modulación de los complementos propios, y otras cuestiones; pero de momento solo se ha tratado este asunto, esperamos propuesta de la Dirección General y no nos oponemos a estudiar otros aspectos de la actualización de la citada norma.

STEPV-IV plantea que con el tiempo que ha pasado, el Decreto 174 se debe revisar totalmente y no de forma parcial como se ha hecho hasta ahora. Este decreto está perjudicando especialmente al PDI laboral más desfavorecido. El Gerente responde que se han recibido tres borradores de modificación del decreto y todos han sido retirados.

3. PROPUESTA DE MODIFICACION DE LA PLANTILLA DOCENTE Y OFERTA DE EMPLEO PUBLICO DOCENTE

Se procede a la lectura y exposición general del contenido de los documentos justificativos reseñados.

En relación con el documento de la Oferta Pública de Empleo para el PDI y después de ratificar el dato con la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, a la Universidad de Alicante le

corresponden 17 plazas, con la obligación de reserva para el cupo de Ramón y Cajal con certificado I3 de un 15%, es decir, 3 plazas.

Se ofertan 14 plazas de Titular de Universidad por turno libre, y en aplicación del RD 10/2015, 14 de Catedrático de Universidad por promoción interna.

De las tres plazas reservadas para RAYCA, sólo se convoca una porque solo hay una persona que cumple los requisitos. La figura que se convoca es como Contratado Doctor.

A continuación, se detallan los criterios que se han seguido para la dotación de plazas.

Criterios:

- A. El Plan de Ordenación Integral establece el siguiente criterio (apartado III.4.4.2, pag. 48): Para la dotación de plazas de Ayudante hay que tener en cuenta que el porcentaje de ayudantes (incluyendo los ayudantes doctores) no supere el 10%.
- B. Priorizar la dotación en aquellas áreas con mayor déficit de profesorado a tiempo completo en función del coeficiente: $(N. \text{ de profesores en plantilla (contrato indefinido o a TC)}) / (N. \text{ prof. según estructura estándar (contrato indefinido o a TC)}) \leq 0,98$

Cuando las limitaciones legales o de presupuesto no permitan satisfacer todas las necesidades planteadas se dará en todo caso prioridad en la dotación a las áreas de conocimiento con menor coeficiente de profesorado con contrato indefinido o a tiempo completo.

Para la distribución equitativa de las plazas se dará prioridad a la dotación de un máximo de dos plazas por departamento. En el caso de existir varias áreas afectadas, se favorecerá a la que tenga menor índice.

La comunicación global de los resultados a los departamentos se realizará después de la Mesa Negociadora, aunque de forma individual ya lo conocen.

A continuación, se enumeran los contenidos del documento de modificación de plantilla. Hay un total de 35 plazas, 19 de Ayudante y 16 de Ayudante Doctor. El resto del documento recoge los procesos que ha generado la Oferta de empleo.

En cuanto a los asociados, hay alguna minoración porque consta que algunos van a optar a plazas de Ayudante Doctor. También se presenta un documento con el montante de todos los créditos.

Destaca que en el departamento de Enfermería Comunitaria hay un ajuste referido a las horas de dos asociados.

STEPV-IV manifiesta su preocupación por el incremento de las plazas de profesor asociado y solicita que a pesar de las limitaciones presupuestarias, se trabaje más por la consolidación del empleo, para que redunde en una mejora de la calidad de la enseñanza. El número de profesores asociados en la UA es muy alto y se debe reflexionar sobre los efectos que eso tiene. Se pide la complicidad del VOAP.

Apunta que hay una figura en otras Universidades, la del profesor sustituto, que funciona en secundaria, y se solicita que se proponga a la Administración Autonómica para su consideración. Aprovechando la nueva regulación del Decreto 174, pide que se tenga en cuenta a efectos de la negociación.

El VOAP dice que el presupuesto es el primer escollo a salvar. Sin embargo, el número de profesores a tiempo completo ha aumentado. Se está haciendo un esfuerzo por llegar a un número mayor de plazas a tiempo completo. Además se ha atendido un porcentaje importante de las peticiones formuladas por los departamentos.

CCOO coincide con el STEPV-Iv en las peticiones. Considera que el problema es estructural. El número de asociados no baja y hay que tomar soluciones. Las sentencias judiciales recientes llevan a pensar que es el momento de analizar la situación y tomar decisiones.

El VOAP responde que es consciente de la situación, pero el problema se concentra en algunos departamentos, que tienen una problemática determinada y de difícil solución dada la estructura de los mismos. No obstante, se está trabajando para solucionar el tema, pero hay que ir poco a poco.

UGT, tras expresar sus buenos deseos para el nuevo mandato del VOAP, se une a la petición del STEPV-Iv y CCOO. Hay que analizar la situación y ver cuál es la manera más eficiente de gestionar las plazas docentes. Solicita que se acompañe el power point y que la redacción del texto de la oferta de empleo se modifique.

El VOAP aclara las dudas de redacción que plantea el sindicato.

UGT, sobre los criterios explicados y las ratios de algunos departamentos, comenta que al no entrar los criterios estándar de dotación de plantilla, no pueden ser dotados de nuevo personal, y que se deben incluir elementos nuevos que permitan la incorporación de nueva plantilla. Se debe aclarar y dar salida a la promoción del personal investigador.

El Presidente dice que una de las prioridades de la actuación del VOAP ha sido la reducción de asociados en aquellas áreas deficitarias de tiempos completos. Sin embargo, es cierto, que no se ha podido llegar a todos los departamentos con el presupuesto existente, y aunque se han podido mejorar algunos departamentos, queda trabajo por hacer.

CGT no está de acuerdo con la modificación del coeficiente sobre tiempos completos. Señala de entrada, que una norma que se cambia cada año, unilateralmente y sin debate por parte del VOAP no es una “norma” sino que parece que la discrecionalidad del VOAP es la norma.

El VOAP responde que el cambio se fundamenta en la idea de no condenar a aquellos departamentos que con el coeficiente anterior no pudieron entrar.

CGT dice que el cambio perjudica a algunos departamentos y a algunos asociados que ya están acreditados para ser titular. Se abandona el criterio de favorecer a los departamentos con mayor desequilibrio en sus plantillas, y se tiende a mantener e

incrementar esos desequilibrios. Por otro lado, considera que los departamentos deberían razonar académicamente por qué se tramitan unas solicitudes sí y otras no.

El VOAP responde que si no se ha tramitado la petición por parte del departamento, quizás es porque no se cumplen todos los requisitos. Además, insiste en que los criterios aplicados en ningún caso perjudican a los departamentos.

Las vías que se están utilizando para dotar plazas son las que marca el POI, son los porcentajes que marca el POI, los que analiza el número de profesores a tiempo completo de cada área.

UGT pide que cualquier asociado que lleve el mismo tiempo que un ayudante doctor acceda a ese tipo de promoción.

El VOAP responde que hay un plan de estabilidad aprobado, que permite la promoción siempre que la plantilla esté ajustada a la estructura estándar. También hay que tener en cuenta la ordenación y las peticiones del departamento.

CGT dice que el criterio de dar prioridad a un máximo de dos plazas por departamento fulmina el derecho laboral individual de numerosos profesores a optar a la promoción en igualdad de condiciones atendiendo a los criterios de mérito, capacidad y, en particular, antigüedad.

STEPV-IV dice que el 38% de la plantilla son asociados, hay centros donde el porcentaje sube hasta el 60%. Se sabe que el POI lo permite, pero hay que pensar que no solo hay que ver la petición de los departamentos sino el análisis racional de los datos reales de la plantilla de los departamentos.

El VOAP responde que los departamentos modelan sus plantillas a futuro y lo hacen de forma racional. El porcentaje de denegaciones es relativo y debe analizarse no solo cuantitativamente.

CCOO pregunta por los criterios que puedan incluirse con la documentación, y CSIF pregunta si el criterio de figuras de reconocido prestigio, también se tiene en cuenta.

El VOAP responde que la comisión junto con el baremo, valora los méritos de los candidatos.

Se aprueba el documento de modificación de plantilla.

Sin nada más que tratar, se da por finalizada la presente reunión a las 11:00 h.